Salarié protégé licencié au terme de son mandat . Question ?

Par **rdo44**, le **07/08/2006** à **10:56**

Si l'employeur n'a plus besoin de mettre en oeuvre la procèdure spéciale a l'issue de la période de protection.
Il ne peux licencier un salarié au terme de cette période pour des faits commis pendant la protection.

"Un salarié protégé ne peut être licencié au terme de son mandat en raison de faits commis pendant la période de protection"
- [i:24w2n1qd]Cass., soc., 23 nov. 2004 [/i:24w2n1qd]et [i:24w2n1qd]Cass. Soc. 13/09/05, n° 02-45.184[/i:24w2n1qd]

Cet arrêt de la cour de cassation à été repris dernièrement dans une autre affaire :

"Un salarié, ayant été candidat à des élections professionnelles, est licencié 4 mois ½ plus tard, sans que l'employeur ne sollicite l'autorisation de l'inspecteur du travail (nécessaire pourtant, car il bénéficiait d'une protection de 6 mois). Ayant pris connaissance du statut protecteur, l'employeur réintègre le salarié avec son accord. l le licencie à nouveau un mois plus tard (la protection était terminée) pour les mêmes faits. Le salarié attaque au motif qu'il a été sanctionné deux fois pour le même objet. Pour la Cour d'appel, on ne peut parler de double sanction, car la première procédure a été mise à néant d'un commun accord. Il ne s'agissait donc pas d'une réintégration au sens de l'article L. 436-3 du code du travail, qui ne la prévoit qu'après annulation sur recours hiérarchique ou contentieux. La Cour de cassation rétablit la réalité des faits,et annule l'arrêt de la Cour d'appel :

[i:24w2n1qd]« L' employeur est contraint de réintégrer le salarié, licencié en violation de son statut protecteur, qui en fait la demande ; le simple accomplissement de cette obligation ne fait pas disparaître le caractère illicite de la sanction prononcée qui ne peut être réitérée à l'issue de la période de protection, pour des faits commis pendant cette période dont la connaissance a été soustraite à l'inspecteur du travail » (Cass. Soc. 13/09/05, n° 02-45.184)" [/i:24w2n1qd]

[color=red:24w2n1qd][size=150:24w2n1qd][b:24w2n1qd]QUESTION ? [/b:24w2n1qd][/size:24w2n1qd][/color:24w2n1qd]

je souhaite savoir si dans ce cas bien précis le salarié licencié au terme de sa protection pour des faits commis pendant la période de protection sans que la procèdure spécial

soit mise en oeuvre est bien fondé à demander sa réintégration dans l'entreprise ? Ou risque t-il "uniquement" de voir qualifier son licenciement sans cause réelle et sérieuse ...

Merci de vos réponses et points de vues ..[/color]

Par **un_etudiant**, le **08/08/2006** à **16:00**

il me semble que c'est comme dans 90% des cas : la priorité c'est la réintégration dans l'entreprise, après seulement, si c'est pas possible, on "indemnise"

or en pratique, les conseils n'évoquent même pas la réintégration, étant donné la situation difficile employé-employeur, elle n'est même pas envisagée

Par **rdo44**, le **08/08/2006** à **16:31**

je ne demande pas si je peux proposer la réintégration..mais si je peux l'imposer en vertue de la violation du statut protecteur.
Compte tenu de la particularité de ma situation (qui ressemble aux 2 arrêts de la cour de cass.) je voulais savoir si ma demande était fondée !!

Copyright © 2025 Juristudiant.com - Tous droits réservés